

KINERJA PEGAWAI DINAS PARIWISATA PROVINSI SULAWESI TENGAH

Mohammad Arif

mohammadarif@yahoo.co.id

Abstract

By looking at the existing problems at the Department of Tourism Sulawesi province seemed a decrease in employee performance so that research conducted in order to determine the performance of employees Department of Tourism Central Sulawesi province. Using descriptive qualitative research methods. The number of informants in this study that eight people, drawn by purposive sampling techniques. Mechanical collection and retrieval of data consists of observations, interviews, and documentation. The theory used in view of employee performance that is the theory put forward by Dessler, the concept as a measure of performance for Employees at the Department of Tourism Central Sulawesi province. The results showed that the performance of employees at the Department of Tourism of Central Sulawesi province can be seen from the aspect. First, the quality of work of employees showed a pretty good performance. Second, the quantity of employee jobs can be completed in a timely manner. Third, supervision is also performed by employees, fourth, employee attendance does not guarantee the performance of employees in the work and the fifth, employees do not optimal conservation. It can be concluded that the three performance indicators according to Dessler, only three aspects that show the employee performance aspect of quality of work, quantity of work and supervision required. While the presence and conservation aspects do not yet optimal.

Keywords: *Performance, Employee, Department of Tourism.*

Pemerintah daerah diberikan keleluasaan dalam pengambilan kebijakan untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya termasuk dalam pembinaan pegawai daerah dalam upaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan UU Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah menjadi suatu peluang bagi daerah otonom Kabupaten, Kota maupun provinsi untuk mengoptimalkan potensi kepegawaian yang ada di wilayah hukumnya.

Keberhasilan otonomi sangat dipengaruhi oleh peran aparatur pemerintah. Sebagai pelaksana, pimpinan atau konseptor yang menterjemahkan amanat, visi dan misi pembangunan. Untuk ini diperlukan peran aparatur pemerintah yang profesional, disiplin dan berdedikasi tinggi serta memiliki motivasi dan prestasi kerja yang tinggi.

Meskipun tidak ada kecenderungan hubungan antara sistem imbalan yang diterima dengan kinerja pegawai, akan tetapi ukuran moderatnya pasti ada yaitu jumlah minimal

yang harus diterima aparat sesuai dengan tugas, tanggung jawab dan latar belakang pendidikan, keahlian dan bahkan tanggungannya perlu diperhatikan, agar masing-masing aparat pegawai tersebut dapat melakukan tugas dengan lebih tenang. Sehingga pada kondisi ini aparat pegawai tidak terlalu dibebani lagi untuk mencari tambahan penghasilan untuk membiayai kebutuhan keluarganya yang dapat mengganggu tugas pekerjaannya sehari-hari di kantor.

Banyak cara yang dilakukan suatu organisasi untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan pegawai, salah satunya adalah kompensasi dalam bentuk pemberian reward bagi pegawai negeri sipil. Pada dasarnya kompensasi merupakan kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakannya.

Bentuk pemberian *reward* atau penghargaan berupa materi yang merupakan salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut dimungkinkan seiring

dengan pengelolaan daerah berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, tentang Otonomi Daerah, Pemerintah Daerah terus berupaya meningkatkan kesejahteraan aparatnya melalui pemberian penghasilan tambahan diluar penghasilan yang telah ditetapkan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Untuk mengoptimalkan kinerja pegawai/aparatur pemerintah dibutuhkan kemampuan (*pengetahuan dan keterampilan*) suasana kerja yang mendukung, dan fasilitas kerja yang memadai. Menilik dari kenyataan di instansi kami secara umum kinerja pegawai dalam melakukan pelayanan publik terkendala berbagai permasalahan seperti dukungan sumberdaya pegawai/aparatur yang masih sangat rendah.

Pada dasarnya kinerja dapat dilihat secara individu dan keorganisasian. Pada sisi individu melihat kinerja dalam kaitannya dengan karakteristik-karakteristik keperibadian individu yang muncul dalam bentuk sikap mental dan mengandung makna keinginan, motivasi dan upaya individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kehidupannya. Sedangkan di sisi keorganisasian melihat produktivitas dalam kerangka hubungan teknis antara masukan (*input*) dan keluaran (*output*). Oleh karena itu, dalam hal ini terjadinya peningkatan kinerja tidak hanya dilihat dari aspek kuantitas, tetapi juga dapat dilihat dari aspek kualitas. Kinerja tersebut mengandung cara atau metode pengukuran tertentu yang secara praktek sukar dilakukan. Kesulitan-kesulitan itu dikarenakan, pertama karakteristik-karakteristik keperibadian individu bersifat kompleks, sedangkan yang kedua disebabkan masukan-masukan sumberdaya bermacam-macam dan dalam proporsi yang berbeda-beda.

Kinerja sebagai salah satu orientasi manajemen dewasa ini, keberadaannya dipengaruhi oleh berbagai hal-hal yang mempengaruhi kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari faktor-faktor yang berpengaruh secara langsung maupun secara tidak langsung. Artinya faktor secara langsung yaitu kurangnya

sumberdaya yang berkualitas sehingga didalam melakukan pekerjaan kurang optimal, sedangkan faktor yang tidak langsung karena kepribadian atau karakteristik dari sumberdayatersebut.

Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah sebagai aset dalam mempromosikan dan mengembangkan potensi pariwisata di Sulawesi Tengah, untuk itulah diperlukan aparatur pemerintahan yang optimal dalam bekerja. Berdasarkan pengamatan peneliti pada pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah tampak adanya penurunan kinerja pegawai, hal ini disebabkan karena kurang disiplinnya pegawai itu sendiri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, tidak mengikuti prosedur kerja yang ada seperti pada jam kerja sering tidak berada ditempatnya dan kurang mematuhi peraturan yang berlaku. Selain itu, kurangnya pengetahuan pegawai terhadap tugas pokok dan fungsinya yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dan hal ini berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai tersebut.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah, dan penelitian ini direncanakan dilaksanakan selama 3 bulan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Dimana penelitian kualitatif bertujuan menghasilkan data deskriptif ke Pendekatan kualitatif adalah suatu proses penelitian dan pemahaman yang berdasarkan pada metodologi yang menyelidiki suatu fenomena sosial dan masalah manusia. Pada pendekatan ini, peneliti membuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami. Bogdan dan Taylor (Moleong, 2007:3) mengemukakan bahwa metodologi kualitatif merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata

tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Penelitian kualitatif dilakukan pada kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah instrumen kunci. Oleh karena itu, peneliti harus memiliki bekal teori dan wawasan yang luas jadi bisa bertanya, menganalisis, dan mengkonstruksi obyek yang diteliti menjadi lebih jelas. Penelitian ini lebih menekankan pada makna dan terikat nilai. Penelitian kualitatif digunakan jika masalah belum jelas, untuk mengetahui makna yang tersembunyi, untuk memahami interaksi sosial, untuk mengembangkan teori, untuk memastikan kebenaran data, dan meneliti sejarah perkembangan.

Berdasarkan pendapat di atas, maka metode kualitatif dipilih dengan pertimbangan bahwa metode ini diharapkan dapat diperoleh data yang sebenar-benarnya dan mampu mengkaji masalah penelitian secara mendalam sehingga dapat diperoleh suatu pengertian. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk membuat deskripsi, gambaran, atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Penelitian yang dilakukan akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati dan gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta untuk menjelaskan suatu fenomena.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari:

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh melalui wawancara menggunakan pedoman pertanyaan. Wawancara dilakukan kepada pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah.
2. Data Sekunder, adalah data berupa dokumen-dokumen, buku, arsip serta data-data yang mendukung dalam penelitian.

Teknik pengambilan dan pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Pengamatan (*observation*), peneliti melakukan pengamatan langsung guna memperoleh data dan informasi yang terkait dengan masalah yang diteliti.
- 2) Wawancara (*interview*), merupakan pedoman wawancara yang digunakan peneliti untuk melakukan tanya jawab berkaitan dengan masalah yang diteliti.
- 3) Studi kepustakaan (*documentation study*), peneliti mengumpulkan data sekunder dari buku, peraturan, laporan yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model analisis interaktif dari Milles dan Huberman. Dalam teknik ini ketiga komponen utama yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan yang dilakukan serentak dengan proses pengumpulan data, dalam bentuk siklus selama proses penelitian. Untuk lebih jelasnya tiga komponen dalam model analisa interaktif dari Milles dan Huberman (Sutopo, 2002:96) dapat dijelaskan di bawah ini:

- 1) *Reduksi Data* (Pengumpulan data)
Merupakan proses seleksi dan penyederhanaan data yang diperoleh di lapangan. Teknik ini digunakan agar data dapat digunakan sepraktis dan seefisien mungkin, sehingga hanya data yang diperlukan dan dinilai valid yang dijadikan sumber penelitian. Tahap ini berlangsung terus menerus dari tahap awal sampai tahap akhir.
- 2) *Data Display* (Penyajian data)
Merupakan sekumpulan informasi yang tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan.
- 3) *Conclusion Drawing* (Penarikan kesimpulan)
Dari awal pengumpulan data peneliti harus sudah mulai mengerti apa arti dari hal-hal yang ditemui. Dari data yang diperoleh di lapangan maka dapat diambil suatu kesimpulan hasil akhir penelitian tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kualitas Pekerjaan

Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah sudah cukup memiliki akurasi dalam bekerja, hal tersebut dilihat dari masing-masing pegawai dapat melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan apa yang diharapkan, jika ada pegawai yang kurang memahami pekerjaannya, dapat berkoordinasi dengan sesama pegawai sehingga tepat dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa akurasi dalam bekerja dimiliki pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah.

Selain itu pula, pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah telah memiliki tingkat ketelitian yang cukup, dimana pegawai dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing sesuai dengan bidangnya. Ada beberapa pegawai yang saling berkoordinasi dalam bekerja dilakukan untuk mempertegas pekerjaannya diselesaikan sesuai dengan apa yang diharapkan. Penulis menilai pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah teliti dalam bekerja karena tidak ada tekanan waktu sehingga pegawai cukup tenang dan teliti dalam bekerja.

Pegawai yang ada pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah memiliki keterampilan dalam bekerja, dapat dilihat dari pegawai dalam bekerja tidak monoton dan memiliki cara masing-masing dalam menyelesaikan tugasnya. Ada beberapa bidang pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah dintuntut memiliki pegawai yang terampil, karena tugas dan tanggungjawabnya identik dengan kreatifitas dan keterampilan baik dari aspek fisik maupun terampil dalam merumuskan dan merencanakan program kerja. Ukuran kemampuan pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah memberikan suatu pernyataan dapat memenuhi segala tuntutan atau kendala yang dihadapinya dalam aktivitas pekerjaannya, sehingga apa yang dikerjakannya dapat diterima dengan baik oleh pimpinannya dan pegawai lainnya dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Dan pegawai memiliki keluaran atau hasil pekerjaan yang cukup baik. Keluaran tersebut dapat dilihat dari beberapa

pegawai yang mampu menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan baik, tanpa ada kesalahan yang mendasar, sehingga pimpinan menilai hasil pekerjaan yang dilakukan cukup baik. Latar belakang pendidikan pegawai yang mayoritas pendidikan strata satu mempengaruhi tingkat pemahaman dan pengetahuan pegawai atas tugas dan fungsi masing-masing juga menjadi indikator penentu dalam menghasilkan keluaran yang baik.

Kuantitas Pekerjaan

Dimana jumlah atau kapasitas dari suatu pekerjaan yang dihasilkan merupakan aspek penting dalam menilai kinerja seorang pegawai. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah tidak terlepas dari adanya tuntutan-tuntutan kebutuhan yang diinginkan oleh Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah, salah satu tuntutan tersebut yakni kuantitas pekerjaan.

Kuantitas pekerjaan bagi pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah merupakan segala bentuk ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka. Sehingga kuantitas pekerjaan pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah dapat diartikan sebagai jumlah kerja yang dilaksanakan dalam suatu periode tertentu. Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah mampu menyelesaikan volume pekerjaan yang ada dengan tepat waktu dan tepat sesuai apa yang diharapkan. Penulis melihat volume pekerjaan yang ada pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah masih dalam kategori normal, dimana volume pekerjaan meningkat jika ada kegiatan pariwisata atau budaya saja, sehingga pegawai dapat menyelesaikan volume pekerjaan dihari-hari biasa maupun pada saat ada kegiatan. Pegawai telah mengetahui perencanaan kegiatan dan program yang akan dilaksanakan sehingga mereka siap untuk melaksanakan volume pekerjaan yang diberikan.

Selain itu pula pegawai Dinas Pariwisata dan Provinsi Sulawesi Tengah memiliki

kontribusi dalam bekerja, dimana para pegawai terlihat mampu menghasilkan pekerjaan sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu pula pegawai bersikap tekun dan ulet, sehingga hasil dari pekerjaannya tepat waktu, serta ditunjang dengan semangat loyalitas yang tinggi dimana pegawai tidak mengeluh dalam menyelesaikan pekerjaan. Terlihat Pegawai terkadang bekerja melewati jam keluar kantor meskipun belum terhitung lembur karena harus menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Supervisi yang Diperlukan

Kegiatan supervisi yang dilakukan di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan atau meningkatkan kemampuan pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah. Hal yang diperbaiki atau ditingkatkan dalam menjalankan tugas dan fungsinya, untuk itulah supervisi dapat dilihat dari bagaimana pegawai menerima saran atau arahan serta perbaikan yang dilakukan guna memperbaiki dan meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah sering bertukar pendapat termasuk didalamnya diantara sesama pegawai saling meminta pendapat dan saran dalam bekerja. dengan bertukar pikiran tersebut, pekerjaan pegawai menjadi lebih mudah dikerjakan. Penulis juga melihat saran dan arahan bukan hanya terjadi diantara sesama bawahan pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah, akan tetapi pimpinan pun meminta pendapat dan saran dari bawahan sehingga instruksi dan perintah yang diberikan pimpinan dapat dengan mudah dipahami dan dilaksanakan oleh bawahannya.

Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah melakukan perbaikan dalam bekerja. hal tersebut merupakan salah satu bentuk supervisi yang diperlukan untuk menjaga hasil kerja agar sesuai dengan apa yang diharapkan. Perbaikan yang dilakukan pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah bersumber dari saran, masukan serta arahan baik dari sesama pegawai maupun

pimpinan. Komunikasi yang terbangun di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah tidak kaku maka pegawai senantiasa memperoleh koreksian sehingga perbaikan sudah menjadi hal biasa baik perbaikan dalam hal pekerjaan maupun perbaikan pada pribadi pegawai.

Kehadiran

Kehadiran pegawai menunjukkan pada tingkat kedisiplinan pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah, dimana memegang peranan yang amat penting dalam pelaksanaan tugas sehari-hari para pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja dengan baik walaupun tanpa diawasi oleh atasannya. Seorang pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah yang disiplin tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga bagi pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan.

Regularitas kehadiran memang telah tertuang dalam peraturan kepegawaian yakni pegawai negeri sipil wajib hadir setiap hari dari senin hingga jumat terkecuali hari libur dan cuti bersama, dengan waktu kerja dari jam delapan pagi hingga jam lima sore. Akan tetapi, penulis mengamati dan melihat masih ada pegawai yang tidak mengikuti aturan tersebut, sehingga regularitas kehadiran pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah kurang dilaksanakan, dimana pegawai masih ada yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi. Selain itu pula, penulis melihat ada beberapa pegawai yang mengabsenkan pegawai lain karena pegawai tersebut tidak hadir tanpa alasan yang jelas.

Kehadiran pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah tidak menjadi jaminan pekerjaan dan tugas yang ada dikantor dapat diselesaikan dengan tepat waktu, karena penulis melihat beberapa pegawai meskipun hadir dikantor namun tidak memanfaatkan

waktu kerja dengan bekerja, namun lebih banyak waktu yang terbuang dengan melakukan aktifitas pribadi diluar urusan kerja. Aktifitas kerja pegawai terlihat jika ada instruksi atau pimpinan yang memberikan pekerjaan. Kepercayaan dan keandalan dari kehadiran pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah masih dinilai kurang optimal.

Serta ketepatan waktu kehadiran pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah masih jauh dari kata tepat waktu, karena penulis mengamati masih ada pegawai yang datang terlambat dan tidak mengikuti apel pagi. Keterlambatan tersebut dapat dilihat dari status pegawai yang rata-rata berumahtangga, sehingga waktu pagi hari banyak tersita dirumah yang membuat tidak dapat tepat waktu datang kekantor. Selain itu pula, aktifitas kerja dikantor Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah tidak begitu menyita waktu, membuat pegawai merasa tidak perlu untuk cepat datang kekantor, karena pekerjaan yang ada dapat diselesaikan tanpa harus tepat waktu kekantor.

Konservasi

Konservasi adalah bentuk kegiatan efisiensi yang dilakukan pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah dalam bekerja. Efisiensi merupakan suatu prinsip dasar untuk melakukan setiap kegiatan dengan tujuan untuk dapat memperoleh hasil yang dikehendaki dengan usaha yang seminimal mungkin. Dengan kata lain efisiensi merupakan pelaksanaan cara-cara tertentu dengan tanpa mengurangi tujuannya dan merupakan cara yang termudah mengerjakannya, termurah biayanya, dan tersingkat waktunya dengan memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya. Konservasi yang dilakukan pegawai dapat menjadi indikator dalam melihat kinerja pegawai dalam bekerja.

Pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah kurang melakukan efisiensi dari segi pemborosan dan pengrusakan fasilitas dan peralatan yang ada dikantor. Penulis melihat pegawai dalam menggunakan fasilitas kantor kurang menggunakan standar

penggunaan peralatan, membuat peralatan tersebut cepat rusak. Sikap acuh tak acuh dan kurangnya rasa memiliki pegawai atas fasilitas dan peralatan kantor membuat kondisi peralatan tidak dapat dicegah dari kerusakan. Pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah juga berasumsi bahwa peralatan kantor merupakan aset negara yang jika terjadi kerusakan akan dibebankan kepada negara, membuat pegawai kurang memiliki jiwa efisien dan tidak dapat mencegah kerusakan dalam bekerja. Dan pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah kurang melakukan pemeliharaan peralatan kantor, dimana pegawai menilai bahwa seluruh peralatan kantor merupakan aset negara yang jika terjadi kerusakan akan dibebankan pada negara dan bukan kepada pegawai. Selain itu pula sifat memelihara tidak semua dimiliki oleh pegawai, sehingga pemeliharaan peralatan kurang dilakukan. Peralatan yang ada bersifat kolektif, dimana semua pegawai dapat memakainya sehingga kurang terpelihara karena digunakan oleh lebih dari satu orang.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai pada Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah yang terdiri dari aspek kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan serta supervisi yang diperlukan pegawai memiliki kinerja yang cukup. Akan tetapi pada aspek kehadiran dan konservasi, pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah kurang memperlihatkan kinerjanya dalam bekerja dimana kehadiran pegawai tidak dapat diandalkan dan masih kurang tepat waktu serta pegawai kurang mampu memelihara peralatan kantor sehingga terjadi perusakan dan pemborosan dari segi anggaran untuk peralatan.

Rekomendasi

Berdasarkan kesimpulan yang didapatkan dari hasil penelitian ini, maka akan:

- 1) Disarankan kepada seluruh pegawai di Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah agar meningkatkan kinerja dari aspek kehadiran, yakni pegawai tepat waktu datang dan pulang kantor, selain itu pula kehadiran pegawai dikantor lebih ditingkatkan lagi kualitasnya sehingga dapat diandalkan dan dipercaya akan kehadirannya dapat melaksanakan tugas yang ada.
- 2) Selain itu pula, pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah kiranya dapat meningkatkan sikap konservasi dalam bekerja, dimana peralatan kantor dapat dipelihara dengan menumbuhkan rasa memiliki sehingga peralatan kantor dapat menunjang pekerjaan yang ada.
- 3) Kinerja pegawai Dinas Pariwisata Provinsi Sulawesi Tengah dari aspek kualitas, kuantitas dan supervisi dapat dijaga dalam bekerja sehingga kinerja dalam bekerja dapat optimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih atas dukungan semua pihak sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik, khusus kepada Pembimbing satu I Bapak. Dr. Moh. Irvan Mufti, MSi, dan Pembimbing dua Ibu Dr. Daswati, M.Si.

DAFTARRUJUKAN

- Moleong, Lexy, J, 2010, *Metodelogi Penelitian Kualitatif, Edisi Revisi, Remaja Rosdakarya*, Bandung.
- Sutopo, 2002. *Pengantar Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Dessler, G, 1992. *Manajemen Personalia Teknik dan Konsop Moderen Bahasa: Agus Darma*. Erlangga, Jakarta.